

# Job & Karriere

ZEITUNGSGRUPPE KÖLN  
 Kölner Stadt-Anzeiger  
 Römische Rundschau **EXPRESS**

Ihr qualifizierter Stellenmarkt

## Geförderte Weiterbildung

Für Qualifizierungen gibt es finanzielle Unterstützung JASNA REZO-FLANZE UND CHRISTIANE BRÜNJES

**A**ngesichts der demografischen Entwicklung bleibt die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften weiterhin hoch. Berufliche Bildung als wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung gewinnt somit stetig an Bedeutung. Doch wie kann berufliche Bildung finanziert werden? Welche Fördermöglichkeiten gibt es und wie und wo kann man diese beantragen?

Tatsächlich gibt es Förderprogramme für Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitssuchende, die mit öffentlichen Geldern aus EU-, Bundes- oder Landesmitteln finanziert werden. Nachfolgend werden einige Fördermöglichkeiten vorgestellt, die als Übersicht, Anregung und oder auch Hilfestellung dienen können.

### Bildungsprämie und Bildungsscheck

Die Bildungsprämie des Bundes und der Bildungsscheck NRW, beide finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), zählen zu den aktuell wichtigsten öffentlichen Fördermitteln für Beschäftigte und auch für Unternehmen. Hierbei können Weiterbildungskosten mit jeweils 50 Prozent, maximal 500 Euro bezuschusst werden.

Beim individuellen Bildungsscheck des Landes NRW können Beschäftigte mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von maximal 30 000 Euro beziehungsweise 60 000 Euro bei gemeinsam Veranlagten, die in einem Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten arbeiten, gefördert werden. Bestimmte Zielgruppenkriterien müssen ebenfalls erfüllt werden.

Beim betrieblichen Bildungsscheck können klein- und mittelständische Unternehmen den Scheck für ihre Mitarbeitenden unter der Voraussetzung beantragen, dass sie die Restkosten der Weiterbildung tragen. Das Arbeitnehmerbrutto des fördernden Beschäftigten darf 39 000 Euro im Jahr nicht überschreiten. Unternehmen können maximal 10 Bildungsschecks innerhalb von zwei Kalenderjahren für ihre Mitarbeiter beantragen. Selbstständige und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sind von der Förderung ausgeschlossen.



Ohne Qualifizierung und Weiterbildung läuft heute nichts mehr.

FOTO: ISTOCK



### LINKS

**Bildungsprämie, Bildungsscheck:**  
[www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info)  
[www.bildungsscheck.nrw.de](http://www.bildungsscheck.nrw.de)  
 Aufstiegs-BAföG/AFBG:  
[www.aufstiegs-bafog.de](http://www.aufstiegs-bafog.de)

Die Zielgruppe der Bildungsprämie sind Beschäftigte, die mindestens 15 Stunden wöchentlich arbeiten und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen bis 20 000 Euro oder bis 40 000 Euro bei gemeinsam Veranlagten beträgt. Die Bildungsprämie fördert auch Selbstständige und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes. Bildungsscheck und Bildungsprämie werden nur nach vorangehender Beratung und vor Beginn der Weiterbildung von den Bildungsberatungsstellen ausge-

stellt. In der Kölner Region sind dies für beide Förderprogramme die Beratungsstellen der IHK, HWK, Lernenden Region, VHS und für den Bildungsscheck BfMf e.V. und PHOENIX e.V.

Das sogenannte Aufstiegs-BAföG nach dem AFBG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) ist eine Förderung für Interessenten mit abgeschlossener Berufsausbildung und -praxis oder mit mehrjähriger Berufspraxis. Gefördert werden öffentlich-rechtliche Aufstiegs-

fortbildungen verschiedener Berufsbe-  
 reiche wie Meister, Techniker, Fachwirte,  
 die in Voll-, Teilzeit oder Fernkursen mit  
 mindestens 400 Unterrichtsstunden statt-  
 finden. Der Zuschuss beträgt 40 Prozent  
 der Kosten der Lehrgangs- und Prüfungs-  
 gebühren. Wahlweise erfolgt die Finan-  
 zierung der Restkosten über ein zins-  
 günstiges Darlehen, von dem bei bestan-  
 dener Prüfung zusätzlich 40 Prozent er-  
 lassen werden. Zudem werden Sonder-  
 konditionen unter besonderen Fördervo-  
 raussetzungen angeboten.

Auch für Menschen im Leistungsbe-  
 zug des Sozialgesetzbuches II steht das  
 Fördermittel der beruflichen Weiterbil-  
 dung zur Verfügung. Ziel ist sowohl die  
 Deckung des Fachkräftemangels als auch  
 die nachhaltige Integration in den Ar-  
 beitsmarkt durch Qualifikation der Men-  
 schen. Das Jobcenter Köln veröffentlicht  
 hierzu in Kooperation mit der Agentur für  
 Arbeit jährlich eine Bildungszielplanung.  
 Die Bildungsziele, Qualifizie-  
 rungsinhalte und Kapazitäten für Bil-  
 dungsgutscheine werden laufend den ar-  
 beitsmarktlichen Entwicklungen ange-  
 passt.

### Prämie bei erfolgreichem Abschluss

Seit 1. August 2016 ist die Förderung von  
 Grundkompetenzen zur Vorbereitung einer  
 Umschulung möglich. Hier können  
 Defizite etwa bei der Deutschen Sprache  
 oder Mathematik aufgearbeitet werden.  
 Ebenfalls neu eingeführt wurde die Prä-  
 mienzahlung für den erfolgreichen Ab-  
 schluss einer Umschulung. Arbeitnehmer-  
 innen und Arbeitnehmer, die an einer  
 nach § 81 SGB III geförderten berufli-  
 chen Weiterbildung teilnehmen, die zu ei-  
 nem Abschluss in einem Ausbildungsber-  
 uf führt, für den nach bundes- oder lan-  
 desrechtlichen Vorschriften eine Ausbil-  
 dungsdauer von mindestens zwei Jahren  
 festgelegt ist, erhalten folgende Prämien,  
 wenn die Maßnahme vor Ablauf des 31.  
 Dezember 2020 beginnt. Nach Bestehen  
 einer in diesen Vorschriften geregelten  
 Zwischenprüfung gibt es eine Prämie von  
 1000 Euro und nach Bestehen der Ab-  
 schlussprüfung eine Prämie von 1500  
 Euro.

### NACHRICHTEN

#### Entwicklung des Arbeitsmarkts im Januar

Die Bundesanstalt für Arbeit, BA,  
 berichtet, der Arbeitsmarkt sei gut  
 ins neue Jahr gestartet. Die Zahl der  
 arbeitslosen Menschen sei im Januar  
 allein aus jahreszeitlichen Gründen  
 gestiegen. Die Zahl der arbeitslosen  
 Menschen habe von Dezember auf  
 Januar um 209 000 auf 2.777 000  
 zugenommen. Im Durchschnitt der  
 letzten drei Jahre sei die Arbeitslo-  
 sigkeit im Januar um 256 000 gestie-  
 gen. Saisonbereinigt ergebe sich ein  
 Rückgang von 26 000 im Vergleich  
 zum Vormonat. Gegenüber dem Vor-  
 jahr seien 143 000 weniger Men-  
 schen arbeitslos gemeldet gewesen.  
[www.bildungsspiegel.de](http://www.bildungsspiegel.de) (EB)

#### Vier von zehn arbeiten atypisch

Atypische Beschäftigung stagniere  
 auf hohem Niveau. Arbeitsmarktfors-  
 cher könnten die Entwicklung recht  
 präzise beschreiben, doch eine gene-  
 relle Erklärung für die Verbreitung  
 von Teilzeit, Befristung, Minijobs,  
 Leiharbeit oder Solo-Selbstständig-  
 keit fehle noch, so die Hans Böckler  
 Stiftung. Deutschland stehe nicht al-  
 lein da. Überall in Europa hätten sich  
 in den vergangenen beiden Jahr-  
 zehnten atypische Arbeitsverhältnis-  
 se ausgebreitet. Vollzeit, unbefristet,  
 sozialversichert – so arbeiteten nur  
 noch gut 60 der Beschäftigten in der  
 EU. Der europäischen Erhebung  
 über die Arbeitsbedingungen zufol-  
 gen, müssten sie sich meist mit un-  
 terdurchschnittlichen Konditionen  
 zufriedengeben. Besonders, was Ar-  
 beitsplatzsicherheit, Entlohnung,  
 berufliche Weiterbildung und be-  
 triebliche Interessenvertretung be-  
 treffe. (EB)

#### Investition in Integration von Geflüchteten

Mehr staatliche Unterstützung beim  
 Deutschlernen und weitere Investi-  
 tionen in die Bildung von Geflüchte-  
 ten verbessern nicht nur deren Inte-  
 gration in den deutschen Arbeits-  
 markt, sondern lohnen sich langfris-  
 tig auch für die öffentlichen Haus-  
 halte. Das geht aus einer aktuellen  
 Studie des Deutschen Instituts für  
 Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)  
 und des Instituts für Arbeitsmarkt-  
 und Berufsforschung (IAB) hervor.  
 Zusätzliche Investitionen von 3,3  
 Milliarden Euro in Sprachkenntnisse  
 und Bildung der 2015 zugewanderten  
 Flüchtlinge könnten die fiskalischen  
 Kosten bis zum Jahr 2030 um  
 elf Milliarden Euro reduzieren.  
**Studie:** <http://doku.iab.de/kurz-ber/2017/kb0217.pdf> (EB)

### KONTAKT

**Die Karriereredaktion  
erreichen Sie unter:**  
 Tel.: 0221/224-3063  
 E-Mail: [stellenredaktion@mds.de](mailto:stellenredaktion@mds.de)

**Wenn Sie eine Anzeige  
aufgeben möchten:**  
 Tel.: 0221/925864-10  
 E-Mail: [service@mv-rheinland.de](mailto:service@mv-rheinland.de)

**Antworten auf Chiffreanzeigen  
bitte an:**  
[chiffre@mv-rheinland.de](mailto:chiffre@mv-rheinland.de)

### NACHGEFRAGT

## Wer trägt die Kosten?

*Frau Stock, der Kölner Arbeitsmarkt entwickelt sich in den letzten Jahren sehr positiv. Immer mehr Menschen stehen in Beschäftigung, die Auftragsbücher der Unternehmen sind voll. Ist da nicht produktives Arbeiten wichtiger als Weiterbildung?*

Selbstverständlich müssen die Unter-  
 nehmer in erster Linie ihre Produkte her-  
 stellen und ihre Dienstleistungen liefern. Da  
 sie dies aber auch mittel- und langfristig  
 erfolgreich machen möchten, ist eine vor-  
 ausschauende Personalplanung wichtig.  
 Und dazu gehört, dass gut qualifizierte  
 Mitarbeiter, meist ausgebildete Fachkräf-  
 te, im Unternehmen vorhanden sind. Die  
 Nachfrage nach Fachkräften ist in allen  
 Branchen hoch, sodass gute Mitarbeiter-  
 innen und Mitarbeiter am besten selbst  
 aus- und weitergebildet werden, da sie  
 auf dem Arbeitsmarkt oft nicht zur Verfü-  
 gung stehen. Weiterbildung ist das Instru-  
 ment um den eigenen Fachkräftebedarf  
 zu decken und produktiv zu arbeiten.

*Die Unternehmen, die ausreichend Fach-  
kräfte beschäftigen, müssen sich also kei-  
ne Sorgen machen?*



Roswitha Stock, Vorsitzende der Ge-  
schäftsführung, Arbeitsagentur Foto: Privat

Mit der fortschreitenden Digitalisierung  
 ändern sich Berufsbilder und ihre Anfor-  
 derungen etwa alle drei bis fünf Jahre.  
 Lebenslanges Lernen und betriebsnahe  
 Aus- und Weiterbildungsangebote sind  
 die wichtigsten Entwicklungen im Perso-  
 nalwesen, um die Kenntnisse der Mitar-  
 beiter aktuell zu halten. Eine Berufsausbil-  
 dung ist heute keine Garantie mehr für  
 einen Arbeitsplatz auf Lebenszeit. Ohne

Anpassungen trägt die Ausbildung heute  
 nicht mehr durch ein ganzes Berufsleben.  
 Immer mehr Unternehmen erkennen das  
 und investieren in die eigenen Mitarbei-  
 ter. Wer gute Leute hat, muss dafür sor-  
 gen, dass die Qualifikation aktuell bleibt.

*Weiterbildungsangebote sind kostspielig.  
Kleine Betriebe kommen schnell an ihre  
Grenzen. Wer soll das finanzieren?*

Wir haben unsere Fördermöglichkeiten  
 ausgebaut. So können Weiterbildungskosten  
 in Kleinstbetrieben mit unter zehn  
 Beschäftigten komplett übernommen  
 werden – unabhängig vom Lebensalter  
 der Beschäftigten und unabhängig davon,  
 ob die Schulungszeit in der regelmäßigen  
 Arbeitszeit liegt. Es gibt verschiedenste  
 Leistungen, die Möglichkeiten für Ar-  
 beitnehmerinnen und Arbeitnehmer so-  
 wie für Arbeitgeber sind noch längst  
 nicht ausgeschöpft. Am besten ist es,  
 wenn die Personalverantwortlichen oder  
 die Weiterbildungsinteressierten zum Te-  
 lefonhörer greifen und uns anrufen. Im  
 Gespräch lassen sich die individuellen  
 Fragestellungen am schnellsten klären.  
 Das Interview führte Bianca Winter